

連續30年人氣爆棚，題點超過10,000名上榜生

地方特考高點名師

線上解題講座

給你最快
最精準的詳解!



葛律 (邱顯丞)

行政法

f 高點高上
高普特考公職



12/16 (六) 首播



施敏 (張曉芬)

財政學

f 高點高上
高普特考公職



12/15 (五) 首播



陳世華 (邱垂炎)

會計學

f 高點會人會語



12/14 (四) 首播



曾榮耀 (蘇偉強)

土法/土登

f 高點來勝
不動產專班



12/16 (六) 首播



初錫 (蘇世岳)

政治學

▶ 高點線上
影音學習



12/18 (一) 首播



何昀峯

考銓

▶ 高點線上
影音學習



12/18 (一) 首播



高凱 (高凱傑)

行政學

▶ 高點線上
影音學習



12/18 (一) 首播



陳友心

政府會計

▶ 高點線上
影音學習



12/18 (一) 首播

《現行考銓制度》

一、少子化與高齡化的人口結構發展趨勢，勢將影響未來政府公共人力資源之運用。試探討我國公務人員考選機制應有那些因應與規劃？（25分）

試題評析	☆難易度：★★★★ 美國於1970年代末發現戰後嬰兒潮世代即將逐漸退休離開職場，將導致關鍵人才短缺以及組織知識斷層的隱憂。目前少子化與高齡化的現象，和大退休潮不同，卻有相類似的隱憂與問題。因此，本題焦點在核心人力的招募培植，說明如何甄補到適任性的人才，並且在公平競爭的基礎上給予機會等相關制度。除擬答內容外，運用預備文官團制度之規劃亦為本題可採用的答案。
考點命中	《現行考銓制度申論教戰手冊（含：思考架構、解題技巧）》，高點文化出版，何昀峯編著，考點12，頁12-6~12-9。

答：

公務人力資源更應專注於人力資本之投資，方得於未來面臨少子化與高齡化之人口結構造成新進人員人力逐漸減少，而現職人員卻延後退休時間的人力運用挑戰。以下依題意說明之：

（一）少子化與高齡化造成的選才挑戰

1. 少子化、老年化現象的結果，已使得世界各國的公務員人力結構出現明顯老化的情況。而近年來我國公務人員考試報考人數呈現下滑趨勢，可見少子化的現象使得選才來源不斷縮小。
2. 除年金以及職場內部管理之挑戰外，在人才之競逐面，公部門受限於諸多因素，未必如私部門一樣能針對頂級人才開出優渥的待遇條件，從而導致甄補適任與優質的人力更加困難。

（二）考選機制因應的規劃與策略

為培植公務人力資本，除在待遇與升遷等條件強化對績效表現之回應與連結外，於考選上可藉由下列策略提升考選機制的有效性以及公平性：

1. 運用多種考試方法進行測驗

目前的考試方法仍以筆試為主，忽略篩選適任性人才時應運用的口試及心理測驗等測驗方法。我國考選制度應盡快將口試列為必要的考試流程，並且有效執行口試甄選，將是迫切而必要的改革目標。

2. 擴大用人機關於考選過程之參與

招募及選才是確保組織有合適人力投入的過程，也是人力資源管理的關鍵活動之一。為了提高組織的競爭優勢，從招募及選才開始，就應與達成組織目標的需求相契合，先尋找、吸引可能的標的族群前來應徵，再從中挑選出最符合組織策略目標所需的人員，而不是在目前「雙盲選材」或「單盲單賭」的情境下完成招募作業。唯有確認所招募人員的知識、技能與特質，方有利於組織目標的達成，達致至真正的考為所用，考用合一。

3. 重視人力的多樣性

人力多樣性實乃「工作人力多樣化」，是指組織的人員組成是多元的，由不同特性的人員一起工作；考選機制應積極以多樣性為主，有利於政府組織各項政策具備異質性與創新性觀點，為組織學習提供重要機會，以常保政府組織的外環境的駕馭能力。

不可諱言，考選制度的變革可能引發利害關係人的不安感。不妨參考他國經驗，並以漸進試辦的方式，增加社會大眾及用人機關的信心，逐步將效度不足的考選機制改革完竣。

【參考書目】

1. 劉約蘭（2023），用人機關參與選才是落實適才適所的關鍵，國家人力資源論壇，第28期。
2. 彭錦鵬（2016），文官制度的國際變遷趨勢與我國的改革，文官制度季刊，第8卷第2期，頁1-23。

二、現行我國公務人員任用制度採「官等職等併立制」，其主要內涵為何？官等、職等的任用資格，要如何取得？（25分）

試題評析	☆難易度：★★ 考銓制度為國考必須充分準備的考點，這幾年無論是高普考或是各項特考都持續出現，前半部算是簡單。後半部考驗應試者的細心程度，須將習慣藉基本四法論述的制度特色調整後再說明。
考點命中	《現行考銓制度申論教戰手冊（含：思考架構、解題技巧）》，高點文化出版，何昀峯編著，考點6，頁6-7~6-10。

答：

「官等職等併立制」是我國獨有之以職務為中心之制度，目前廣泛運用於一般行政機關中；欲取得各官等、職等的任用資格，除公開競爭之國家考試以外，尚有升官等及升職等之規定，以下分別說明之：

(一)官等職等併立制的主要內涵

- 1.官等職等併立，係我國於1986年實施，兼採品位分類及職位分類制度之折衷混合制人事分類制度。
- 2.其特徵在，垂直層面同時有官等及職等，以為任命層次及職責程度之劃分；依據公務人員任用法（以下簡稱任用法）第5條第4項規定，委任為第1至第5職等；薦任為第6至第9職等；簡任為第10至第14職等。水平層面則有職組職系，並有一職務得跨列一至三職等，亦得跨列官等之設計。係以職務為中心之制度，又稱職務分類制。
- 3.以公務人員考試法、任用法、考績法、俸給法等為主要運作架構。

(二)取得各官等、職等的任用資格規定

任用法第9條第1項規定，公務人員之任用應具有依法考試及格、依法銓敘合格及依法升等合格之一，目前取得各官等、職等的任用資格規定如下所述：

1.公開競爭考試

依據憲法第85條規定，公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度，……。非經考試及格者，不得任用。可知經考試取得任用資格為最主要之途徑，故公務人員任用法第13條第1項規定高等考試一、二、三級考試、普通考試及初等考試與同等級特種考試及格者，分別取得薦任第9職等、第7職等、第6職等、委任第3職等及委任第1職等任用資格。

2.升官等考試及訓練

依據任用法第17條第1項規定，公務人員官等之晉升，應經升官等考試及格或晉升官等訓練合格。故現職人員如欲取得升任高一官等之資格，可經由升官等考試及格及晉升官等訓練及格取得。例如：同條第2項規定，經銓敘部銓敘審定合格實授現任薦任第九職等職務人員，經高等考試同等級考試及格，且其以該職等職務辦理之年終考績最近三年二年列甲等、一年列乙等以上，並已晉敘至薦任第九職等本俸最高級後，再經晉升簡任官等訓練合格者，取得升任簡任第十職等任用資格。

3.年終考績升等

依據考績法第11條第1項規定，各機關參加考績人員任本職等年終考績，具有2年列甲等或1年列甲等2年列乙等者，取得同官等高一職等之任用資格。

此外，自113年1月1日起，依據專門職業及技術人員轉任公務人員條例，經專門職業及技術人員高等考試或相當等級之特種考試及格之專技人員，得以其實際從事相當之專門職業或技術職務經驗，配合考試等及以薦任第6職等至薦任第8職等任用。

三、我國對雙重國籍人士擔任政府公職的規範和條件有那些？依此規範，雙重國籍人士可以擔任那幾類公職？（25分）

試題評析	☆難易度：★★★ 久違的國籍法，不過因為雙重國籍議題近期備受關注，考出來並不意外。本題不可忽略公務人員任用法第28條第2項之規定。
考點命中	《現行考銓制度申論教戰手冊（含：思考架構、解題技巧）》，高點文化出版，何昀峯編著，

考點15，頁15-8~15-11。

答：

依據司法院釋字第42號解釋，憲法第十八條所稱之公職涵義甚廣，凡各級民意代表、中央與地方機關之公務員及其他依法令從事於公務者皆屬之。目前主要規範於國籍法第20條中，且公務人員任用法（以下簡稱任用法）有特殊規定，以下依題意說明之：

(一)雙重國籍原則上禁止擔任公職

依據國籍法第20條第1項規定，中華民國國民取得外國國籍者，不得擔任中華民國公職；其已擔任者，除立法委員由立法院；直轄市、縣（市）、鄉（鎮、市）民選公職人員，分別由行政院、內政部、縣政府；村（里）長由鄉（鎮、市、區）公所解除其公職外，由各該機關免除其公職。

(二)例外得擔任公職的類別

同條項但書規定，經該管主管機關核准者得擔任公職，按同條第3項規定，又可分為二種：

1.具有專長或特殊技能而在我國不易覓得之人才且不涉及國家機密之職務者為限

(1)公立大學校長、公立各級學校教師兼任行政主管人員與研究機關（構）首長、副首長、研究人員及經各級主管教育行政或文化機關核准設立之社會教育或文化機構首長、副首長、聘任之專業人員。

(2)公營事業中對經營政策負有主要決策責任以外之人員。

(3)各機關專司技術研究設計工作而以契約定期聘用之非主管職務。

2.其他人員

僑務主管機關依組織法遴聘僅供諮詢之無給職委員及其他法律另有規定者。立法理由係授權僑務主管機關依組織法遴聘僅供諮詢之無給職委員得由雙重國籍者擔任之，以免僑界有心為國服務者無法擔任，使僑務工作推展遭受重大阻力。以及除列舉規定外，並有概括規定，「其他法律另有規定者」，以資周延。

(三)任用法第28條之特殊規定

1.雙重國籍原則上不得任用

任用法第28條第1項第2款規定，具中華民國國籍兼具外國國籍不得任用為公務人員。但本法或其他法律另有規定者，不在此限。

2.特殊情形得任用

同法第2項規定，具中華民國國籍兼具外國國籍者，無法完成喪失外國國籍及取得證明文件，係因該外國國家法令致不得放棄國籍，且已於到職前依規定辦理放棄外國國籍，並出具書面佐證文件經外交部查證屬實，仍得任用為公務人員，並以擔任不涉及國家安全或國家機密之機關及職務為限。

此外，依據任用法第28條第4項規定，如任用時，有第一項第二款情事，業依國籍法第二十條第四項規定於到職前辦理放棄外國國籍，而未於到職之日起一年內完成喪失該國國籍及取得證明文件，且無第二項情形者，應予免職。換言之，於上開規定期間任亦屬於可任用具有雙重國籍者之條件。

四、我國對於公務人員經營商業、兼職營利事業，以及執行業務時利益迴避的相關規範有那些？請依現行法規加以說明。（25分）

試題評析	☆難易度：★★★ 經商兼職考點與其他公務倫理法規的混合命題，須留意如需使用公職人員利益衝突迴避法，應說明並非所有公務員均適用。
考點命中	《現行考銓制度申論教戰手冊（含：思考架構、解題技巧）》，高點文化出版，何昀峯編著，考點47，頁47-8~47-9。

答：

(一)公務員經營商業或兼職之規範

主要規定於公務員服務法（以下簡稱服務法）第14條、第15條以及「公務員兼職同意辦法」，其規範重點如下：

1.禁止經營商業

服務法第14條共5項規定，公務員不得經營商業；所任職務對營利事業有直接監督或管理權限者，不得取得該營利事業之股份或出資額。公務員如於到職前有經營商業事實，應於到職後三個月內完成解任登記；如有禁止投資之事業之出資額，應於到職後三個月內完成轉讓或信託。

2.兼職須經同意或備查

服務法第15條共8項及公務員兼職同意辦法規定，公務員之兼職原則上應經服務機關同意，如有法定工作時間以外，不影響本職工作之兼職，得予以備查。其類型有：

- (1)依法令兼任他項公職。
- (2)依法令兼任領證職業。
- (3)依法令兼任其他反覆從事同種類行為之業務。
- (4)兼任教學或研究工作。
- (5)兼任非以營利為目的之事業或團體職務。

3.不受第15條限制之行為

依據服務法第15條第6項，公務員得於法定工作時間以外，依個人才藝表現，獲取適當報酬，並得就其財產之處分、智慧財產權及肖像權之授權行使，獲取合理對價。

(二)公務員執行業務時之利益迴避規範

1.服務法第17條至第19條規定

- (1)公務員不得餽贈長官財物或於所辦事件收受任何餽贈。但符合廉政相關法令規定者，不在此限。
- (2)公務員不得利用視察、調查等機會，接受招待或餽贈。但符合廉政相關法令規定者，不在此限。
- (3)公務員執行職務時，遇有涉及本身或其親（家）屬之利害關係者，應依法迴避。

2.公職人員利益衝突迴避法之規範

如屬於公職人員利益衝突迴避法第2條之規範對象，按該法第5條規定，公職人員執行職務時，得因其作為或不作為，直接或間接使本人或其關係人獲取利益者，將產生利益衝突。是以，同法第6條第1項規定，公職人員知有利益衝突之情事者，應即自行迴避。

【版權所有，重製必究！】



堅持夢想
全力相挺

公職快速通關

EXPRESS ▶▶▶

Pass!

地方特考准考證 就是你的 **VIP券**

弱科健檢

加入【高普考行政學院生活圈】可免費預約參加 ▶▶▶



112/12/9-15 行政 廉政 社會 考場限定

113 高普考 衝刺

- 【總複習】面授/VOD：特價 4,000 元起、雲端：特價 5,000 元起
- 【申論寫作班】面授/VOD：特價 2,500 元起科、雲端：特價 7 折起科
- 【選擇題誘答班】面授/VOD：特價 1,000 元/科、雲端：特價 1,500 元起科
- 【狂作題班】面授：特價 5,000 元/科

113、114 高普考 達陣

- 【全修課程】面授/VOD：准考證價再優 2,000 元 (需憑生活圈優惠券)
舊生報名再折 3,000 元+15堂補課券
- 雲端：常態價再優 3,000 元，另贈知識達文化好書
- 【考取班】高 考：特價 49,000 元、普考：特價 44,000 元 (限面授/VOD)

單科 加強方案

- 【113年度】面授/VOD：定價 6 折起、雲端：定價 8 折起
- 【114年度】面授/VOD：定價 6 折起、雲端：定價 85 折起
- 【差分優惠】憑 112 高普考成績單「差 3 分內」，
享面授/VOD 單科定價 5 折起、雲端定價 7 折起

研究生 專屬優惠

- 【113高考面授/VOD】全修：特價 24,000 元起
- 【中山專案】中山大學研究生，含一科正課VOD (限中山育成中心，詳洽櫃檯)

※優惠詳情依各分班櫃檯公告為準



【台北】台北市開封街一段2號8樓 02-2331-8268
【中壢】桃園市中壢區中山路100號14樓 03-425-6899
【台中】台中市東區大智路36號2樓 04-2229-8699

【嘉義】嘉義市垂楊路400號7樓 05-216-8787
【台南】台南市東區大學路西段53號4樓 06-237-7788
【高雄】高雄市新興區中山一路308號8樓 07-235-8996

各分班立案核准

